gemeente tytsjerksteradiel

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Tytsjerksteradiel.

Nr. 172200

8 december

2016

Beleidsregel Proefplaatsing

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregels en uitvoeringsinstructies worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet (PW) de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).
2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
   a) Uitkering: de PW, de IOAW en IOAZ;
   b) Kandidaat: de persoon met een uitkering zoals omschreven onder a);
   c) College: het college van burgemeester en wethouders van de Gemeente Tytsjerksteradiel;
   d) Proefplaatsing: Het tijdelijk verrichten van reguliere werkzaamheden met behoud van uitkering;
   e) Duurzame uitstroom: (gedeeltelijke) uitstroom uit de uitkering voor tenminste 26 weken.

Artikel 2. Doelgroep van de proefplaatsing

1.In aanmerking komt de kandidaat als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 1, 2, 3, 5 of 6 Participatiewet en die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.

Artikel 3. Doel van de proefplaatsing

1. Het college kan een kandidaat die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en voor wie de plicht tot arbeidsinschakeling geldt, maximaal 3 maanden bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden laten verrichten om tot een reële vaststelling van de loonwaarde te komen.
2. Met behoud van uitkering beoordelen of er een goede match valt te maken tussen kandidaat, het werk en de werkgever met als doel duurzame uitstroom naar regulier werk.

Artikel 4. Voorwaarden met betrekking tot de proefplaatsing.

1. Het college kan aan een kandidaat met een afstand tot de arbeidsmarkt een proefplaatsing bij een werkgever aanbieden met behoud van uitkering.
2. Een proefplaatsing kan alleen plaatsvinden als de werkgever de intentie heeft de kandidaat na de periode van proefplaatsing een arbeidsovereenkomst van tenminste 26 weken aan te bieden.
3. De duur van de proefplaatsing wordt vastgesteld op basis van afstand tot de arbeidsmarkt, opleidingsniveau, uitkeringsduur, complexiteit van de functie en persoonlijke omstandigheden van de kandidaat en zolang als nodig is voor de werkgever en het college om zich een beeld te vormen van de geschiktheid van de kandidaat.

Artikel 5. Toestemming en additionele werkgeverslasten

1. Gedurende de proefplaatsing krijgt de kandidaat toestemming te werken met behoud van uitkering.
2. De werkgever krijgt geen vergoeding voor additionele werkgeverslasten.
3. Wanneer de werkgever gedurende de proefplaatsing geen onkostenvergoeding verstrekt, kan aan de kandidaat een onkostenvergoeding worden verstrekt.

Artikel 6. Overeenkomst tot proefplaatsing

1. In een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever, kandidaat en gemeente wordt tenminste het doel van de proefplaatsing vastgelegd, namelijk dat na deze periode een arbeidscontract met een minimumperiode van 26 weken wordt aangeboden, alsmede wie de begeleider van de kandidaat is.
2. De overeenkomst wordt vastgelegd in een intentieverklaring tussen werkgever, kandidaat en gemeente.

Artikel 7. Concurrentieverhouding.

Het college plaatst een kandidaat alleen wanneer door plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en wanneer door plaatsing geen verdringing van regulier werk plaatsvindt.

Artikel 8. Hardheidsclausule

Van deze beleidsregels kan worden afgeweken wanneer dit in het individuele geval noodzakelijk is.

Artikel 9. Inwerkingtreding
Deze beleidsregels treden in werking op de eerste dag na publicatie.

Artikel 10. Citeertitel
Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregel proefplaatsing Participatiewet 2016.

TOELICHTING PROEFPLAATSING

Algemeen
Met de inwerkingtreding van de Participatiewet is het mogelijk het instrument proefplaatsing in te zetten. Het college kan een kandidaat die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en voor wie de plicht tot arbeidsinschakeling geldt, maximaal 3 maanden bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden laten verrichten om tot een reële vaststelling van de loonwaarde te komen.
De Participatiewet heeft de proefplaatsing redelijk dichtgetimmerd; er is weinig beleidsruimte. Een maximale proefperiode van drie maanden staat vast. Het mag korter, mits er binnen die periode een reële vaststelling van de loonwaarde heeft plaats gevonden. Er is nu nog geen wettelijke mogelijkheid een langere proefperiode aan te bieden. Wel leeft de wens bij gemeenten om in uitzonderlijke gevallen een langere proefperiode in te zetten. De Werkkamer heeft daarom de minister geadviseerd om dit wettelijk mogelijk te maken. Wanneer dit eventueel gebeurt is niet bekend. De Participatiewet bepaalt ook wie in aanmerking komt voor een proefplaatsing, namelijk de doelgroep loonkostensubsidie.
Het UWV heeft aangegeven dat zij zich voor hun proefplaatsing aansluiten bij de door de Participatiewet gestelde maximale duur van drie maanden. Dit om tegemoet te komen aan de wens tot een regionaal uniform aanbod aan werkgevers. Wettelijk gezien heeft het UWV echter de mogelijkheid om de proefplaatsing te verlengen tot maximaal 6 maanden.
Artikel 1
Dit artikel spreekt voor zich.
Artikel 2
In artikel 7, eerste lid onderdeel a Participatiewet is het volgende bepaald:
Het college ondersteunt bij arbeidsinschakeling
1. Personen die algemene bijstand ontvangen,
2. Personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die kandidaat in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend,
3. personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid,
4. personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet,
5. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers,
6. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen, en
7. niet-uitkeringsgerechtigden

en, indien het college daarbij het aanbieden van een voorziening, waaronder begrepen sociale activering gericht op arbeidsinschakeling, noodzakelijk acht, bepaalt en biedt deze voorziening aan;
In artikel 10d, derde lid is bepaald dat proefplaatsing zich beperkt tot de personen genoemd onder 1,2,3,5 en 6 en die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

Artikel 3
Dit artikel spreekt voor zich.
Artikel 4
De duur van de proefplaatsing is in beginsel afhankelijk van de tijd die de loonwaardebepaling in beslag neemt. Om uiteenlopende redenen kan er besloten worden om de proefplaatsing langer voort te zetten, mits dit binnen de drie maanden blijft. Deze keuze ligt bij het college.
Artikel 5
De werkgever draagt de additionele werkgeverslasten. Hieronder vallen bijvoorbeeld de kosten voor een ongevallenverzekering en bedrijfskleding.
Artikel 6
Een proefplaatsing wordt alleen aangegaan als de werkgever in een schriftelijke intentieverklaring aangeeft dat hij voornemens is om de kandidaat een arbeidsovereenkomst van minimaal 26 weken aan te bieden.
Artikel 7
Dit artikel spreekt voor zich.
Artikel 8
Deze bepaling is te beschouwen als het ‘maatwerk artikel’. Op basis van Awb art. 4:84 inherente afwijkingsbevoegdheid kan het college in bepaalde gevallen afwijken van de in de beleidsregels gestelde bepalingen.
Artikel 9
Dit artikel spreekt voor zich.
Artikel 10
Dit artikel spreekt voor zich.